



COMUNE DI CARAPELLE

PROVINCIA DI FOGGIA

Piazza Aldo Moro, 8 - 71041 - Tel. 0885.795094 - Fax 0885.795579 - Email: segreteria@comune.carapelle.fg.it - www.comune.carapelle.fg.it

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21 DEL 02/03/2022

OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022 - 2024

L'anno **duemilaventidue** , il giorno **due** , del mese di **marzo** , alle ore **13,00** , nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte, sono stati convocati in seduta **ordinaria** i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
DOTT. DI MICHELE UMBERTO	SINDACO	SI
SPINAPOLICE ULDERICO	VICE SINDACO	SI
CAVATASSO ANTONIETTA	ASSESSORE	SI
RICCO RAFFAELLA	ASSESSORE	SI
LONGO GERARDO	ASSESSORE	NO

Presenti N. 4

Assenti N. 1

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a), del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, il Segretario Comunale **Dott.ssa Luciana PIOMELLI** .

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sig. **Dott. DI MICHELE UMBERTO** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

La Giunta Comunale

Vista la proposta di deliberazione a firma del Responsabile del Settore Amministrativo Affari Generali e Programmazione, ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024;

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l'art. 48 del suddetto D. Lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7, comma 5) che così recita: "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c 7), comma 1 e 57, del D. Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando le direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Presa visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile del Settore Amministrativo in ordine alla regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che sulla proposta de quo non è stato acquisito il parere contabile di cui all'art. 49 del citato decreto, in quanto la stessa non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico/finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Visto il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

1. **Di ritenere** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
2. **Di approvare** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
3. **Di dare atto** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **Di dare informazione** in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
5. **Di dare atto** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza".



Comune di Carapelle

Provincia di Foggia

PIANO DI AZIONI POSITIVE

2022/2024

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 21 del 02/03/2022

Fonti normative:

- Legge 10.04.1991, n.125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità";
- Legge 05.11.2021, n. 162, recante Modifiche al Codice di cui al D.Lgs. 11.04.2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;

Premessa:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" all'art. 48 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;
- il Comune di Carapelle, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune che attualmente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 9
Di cui:	
DONNE	N. 3
UOMINI	N. 6

Art. 1 – OBIETTIVI

Il Comune di Carapelle, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardia il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamentali indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire, nel rispetto delle norme vigenti, dei limiti di spesa imposti e delle capacità di bilancio, nell'arco del triennio sono:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5: Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.
- Obiettivo 6: Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della non violenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

Art. 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro - (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Carapelle si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
2. Il Comune si impegna altresì a garantire rispetto della Privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Art. 3 - Ambito di azione: assunzioni - (OBIETTIVO 2)

- 1) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità dei requisiti tra un candidato donna o uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- 2) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- 3) La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Carapelle valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4 - Ambito di azione: formazione - (OBIETTIVO 3)

- 1) Nell'individuare le necessità formative del Personale Dipendente, si dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part-time.

- 2) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie - (OBIETTIVO 4)

- 1) L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario.
 - a) Disciplina del part-time: il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
 - b) Flessibilità di orario, permessi, aspettativa e congedi;
- 2) Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura, infatti, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.
- 3) L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc. ...), predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 6 – Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale – (OBIETTIVO 5)

- 1) L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti, alla designazione ed individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.
- 2) L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.
- 3) L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e a corsi finalizzati.

Art. 7 – Promozione della cultura della non violenza – (OBIETTIVO 6)

1. Il Comune di Carapelle s'impegna altresì a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza, in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai Servizi Sociali l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione Comunale all'uopo designati.

Art. 8 – Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2022-2023-2024. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Art. 9 – Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà, al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità tra uomini e donne.

Art. 10 – Durata

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Sarà inoltre trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Carapelle.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio Personale del Comune, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del Piano.



COMUNE DI CARAPELLE

PROVINCIA DI FOGGIA

Piazza Aldo Moro, 8 - 71041 - Tel. 0885.795094 - Fax 0885.795579 - Email: segreteria@comune.carapelle.fg.it - www.comune.carapelle.fg.it

Delibera di Giunta Comunale N. 21 DEL 02/03/2022

Previa lettura e conferma il presente verbale è approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Dott. DI MICHELE UMBERTO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Luciana PIOMELLI

P A R E R I

PARERE DI REGOLARITA& 8217; TECNICA: Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Ciro Marco PETRELLA

PARERE DI REGOLARITA& 8217; CONTABILE: Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa DI GENNARO Eliana

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (N. 227)

Il Funzionario Incaricato, **ATTESTA** che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi a partire dal **11/03/2022** (comma 1, art. 124, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267) e contestualmente, ai sensi dell'art. 125, la presente deliberazione, in elenco, è stata comunicata ai capigruppo consiliari con nota prot. **1695**

Addì, 11/03/2022

Il Funzionario Incaricato
F.TO ANNA D'AMELIO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione:

[] è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio comunale ed ai sensi del comma 3, art. 134 Dec. Lgs 267/2000 decorsi 10 gioni dalla pubblicazione è divenuta **ESECUTIVA**;

[] è divenuta **ESECUTIVA** per dichiarazione di immediata eseguibilità da parte dell'organo deliberante (comma 4, art.134, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267).

Addì, _____

Il Funzionario Incaricato
F.to Dott.ssa Luciana PIOMELLI

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo

Il Funzionario Incaricato
Dott.ssa Luciana PIOMELLI

Addì, 11/03/2022
